

Pandemi Dönemi Kısa Çalışma ve Sonuçları

Mehtap Demir

Pandemi Dönemi Kısa Çalışma ve Sonuçları

Ö Z E T

Sosyo-ekonomik, teknolojik, politik, hukuki ve kültürel birçok etmen çalışma koşullarının biçimlenmesinde rol oynamaktadır. Bu etmenlerin arasında ekonomik kriz, çalışma koşulları üzerinde en kritik etkiye sahip olmaktadır. Çalışma koşullarında meydana gelen değişiklikler karşısında oluşan aksaklıkların giderilmesi, kriz dönemlerinde çalışma hayatındaki dinamik yapıyı korumak ve yeni koşullara paralel iş ilişkileri düzenlemek amacıyla çoğu zaman yasal düzenleme ihtiyaçlarını ortaya çıkarmıştır. Bu ihtiyaç doğrultusunda ilk kez 2003 yılında Türk hukukunda yer edinen kısa çalışma, kriz dönemlerinde ekonomik krizin etkilerini hafifletme yollarından biri olarak Pandemi döneminde de yoğun olarak kullanılmıştır. Kısa çalışma, özellikle ekonomik kriz dönemlerinde istihdamın korunması ve yeni şartlara uyum sağlayarak ekonomik faaliyetleri devam ettirmesi açısından önemli olsa da hem kısa çalışmaya hem de kısa çalışma ödeneğine dair bazı kısa ve uzun vadeli sorunları da ortaya çıkarmıştır. Bu çalışmada, kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğinin hukuki boyutuna ve koşullarına dair ayrıntılara yer verildikten sonra kısa çalışmaya dair sorunlar tespit edilmiş ve bir politika önerileri sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kısa Çalışma, Kısa Çalışma Ödeneği, Ekonomik Kriz, Pandemi, Yasal Düzenleme

Atıf: Demir M. (2021). *Pandemi Dönemi Kısa Çalışma ve Sonuçları*, (Politika Notu: 2021/19). İstanbul: İLKE İlim Kültür Eğitim Vakfı. doi: 10.26414/ikm003

Y A Z A R H A K K I N D A



Mehtap DEMİR, Lisans eğitimini Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Bölümünde tamamlamıştır. Ayrıca Anadolu Üniversitesi Kamu Yönetimi Bölümünde lisans eğitimini de tamamlamıştır. Yüksek Lisans eğitimini Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset Bilim Dalında tamamladıktan sonra, İstanbul Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde Doktorasını tamamlamıştır. Endüstri ilişkileri alanında çalışmaları bulunan Demir, Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından Arabulucu olarak seçilmiştir. Halen Kırklareli Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde Doktor Öğretim Üyesi olarak çalışmaktadır.



İLKE Vakfı, toplumsal meselelerle ilgili bilgi, politika ve strateji üreten, karar alıcılara yol gösterecek araştırmalar yapan ve gelecek için gerekli birikimin oluşmasına katkı sağlayan bir sivil toplum kuruluşudur.



Bu Politika Notu İslam İktisadi Araştırma Merkezi (İKAM) tarafından hazırlanmıştır. İKAM, yeni bir iktisadi düşüncenin küllü bir şekilde inşası için yetkin fikir ve teorilerin üretilmesini teşvik etmeyi amaçlamaktadır.

Giriş

İşyerinden veya işyeri dışından kaynaklanan bazı öngörülemeyen olaylar, iş ilişkilerinde önemli sorunlar meydana getirmektedir. Sosyo-ekonomik, teknolojik, politik ve benzeri birçok etmen çalışma koşullarının biçimlenmesinde rol oynamaktadır. Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde veya zorlayıcı sebepler nedeniyle iş gücüne duyulan ihtiyaç da nispeten azalmaktadır. Çalışma koşullarında meydana gelen bu değişiklikler karşısında oluşan aksaklıkların giderilmesi amacıyla çoğu zaman yasal düzenleme ihtiyaçları doğmaktadır.

Yüksek gelirli ve yeteri kadar iş yaratılmamasının sonucunda meydana gelen işsizlik, en gelişmiş ülkelerin bile problemi haline gelmektedir. İşsizlik sadece üretim kaybı veya ekonomik kalkınmayı etkilememekte, derinlerinde yoksulluğa bağlı toplumsal dışlanma, psikolojik etkiler, aile hayatında çözülme vb. gibi sosyal problemlere de yol açmaktadır. Bu nedenle işsizliğin azaltılmasına yönelik politikalar da yapılmaktadır. Ancak istihdam kapasitesini arttırarak, bir diğer deyişle emek

talebini arttırarak, yeni iş alanlarının oluşturulması her zaman mümkün olamamaktadır. Bu nedenle de çağın gereklerine cevap vermek amacıyla iş piyasasında esnekleştirme uygulamaları ön plana çıkmaktadır. Sermayenin ve üretimin küreselleşmesi sonucu küresel pazar haline gelen her ülkede esneklik ihtiyacı doğmuştur. Bu ihtiyaç, çalışma hayatının da dinamik bir yapı kazanmasına neden olmuş, yaşanan gelişmelere paralel olarak iş ilişkilerini düzenleyen yasalar da çalışma hayatında meydana gelen değişimlere ayak uydurmak zorunda kalmıştır.

Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde işverenlerin üretimlerini devam ettirebilme ve ekonomik krizin etkilerini kendileri açısından en aza indirme yollarından biri de "kısa çalışma"dır. İlk defa 10.06.2003 tarihli ve 4857 Sayılı İş Kanunu Md. 65 ile Türk hukukunda yer edinen ve sadece iş kanununa tabi olan işçilere uygulanan kısa çalışma olgusu (Akyiğit, 2018:420), 15.05.2008 tarihli ve 5763 Sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile anılan kanundan

çıkartılıp 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na, ek 2 nci madde şeklinde eklenmiştir. Yapılan bu düzenleme kapsamı genişletilen kısa çalışmadan, sadece iş kanununa tabi işçilerin değil, hangi kanun kapsamında olursa olsun bütün işçiler için uygulama alanı bulmuştur (Akyiğit, 2018:420).

Kısa Çalışmanın Hukuki Boyutu

Kısa çalışma 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle, işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltması veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durdurması hallerinde, işçilere kısa çalışma ödeneği ödenmesine ilişkin usul ve esasları düzenleyen yönetmelik aracılığı ile düzenlenmiştir. Anılan yönetmelikte:

- **Bölgesel kriz;** "ulusal veya uluslararası olaylardan dolayı belirli bir il veya bölgede faaliyette bulunan işyerlerinin ekonomik olarak ciddi şekilde etkilenip sarsıldığı durumları",
- **Genel ekonomik kriz;** "ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisini ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumları",
- **Sektörel kriz;** Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olaylardan doğrudan etkilenen sektörler ve bunlarla bağlantılı diğer sektörlerdeki işyerlerinin ciddi anlamda sarsıldığı durumları ve
- **Zorlayıcı sebep;** İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak

bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilere kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumları ifade eder. **Kısa Çalışma** için ise "Üç ayı geçmemek üzere (Ek: RG-9/11/2018-30590) 4447 sayılı Kanunun Ek 2. maddesinde sayılan gerekçelerle; işyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılmasını veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması" tanımı yapılmıştır.

Yönetmeliğe göre genel ekonomik kriz ulusal veya uluslararası ekonomide meydana gelen olayların ülke içine yansımaları, dolayısıyla işyerlerinin bu krizden etkilenmesini ifade etmektedir. Tüm dünyayı etkisi altına alan bir salgından ülke ekonomisinin etkilenmemesi mümkün değildir. Nitekim yönetmelikte bahsedilen çalışma süreleri göz önüne alındığında, birçok işyerinin faaliyetlerini tamamen durdurduğu ve bazılarının yine geçici olarak çalışma sürelerini önemli ölçüde azalttığı görülmektedir. Meydana gelen bu durum bazı işletmeler açısından kısa çalışmayı oldukça haklı göstermektedir.

Kısa çalışma süresince iş sözleşmeleri ya askıya alınmakta ya da çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılması halinde iş sözleşmeleri sınırlı bir şekilde varlığını devam ettirmektedir. Bu durum, tarafların iş sözleşmesinden kaynaklanan (işçinin iş görme borcundan ve işverenin ücret ödeme borcundan kısmen kurtulması dışında) borçlarının devam etti-

ğinin bir göstergesidir. Akyiğit (2004:3) bu doğrultuda kısa çalışmanın, “işverenin işçileri ücretsiz izne çıkarma” olgusunu belirli ölçüde meşrulaştırdığını dile getirmektedir.

Kısa Çalışmanın Koşulları

Kısa çalışmaya hangi hallerde başvurulabileceği, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek 2. maddesinde belirtilmiş, böylelikle kısa çalışma başvurusunu sınırlandırılmıştır. Kısa çalışmaya başvuru açısından aranan ilk şart kısa çalışmayı gerektirecek bir olgunun bulunmasıdır. Bu doğrultuda kısa çalışmaya başvurulacak haller; genel ekonomik kriz, Sektörel kriz, bölgesel kriz ve zorlayıcı sebepler olarak sıralanmıştır. Amaçlanan, işverenlerden kaynaklanan bir durum neticesinde kısa çalışma yapılmasının önlenmesidir.

Kısa çalışma için aranan diğer koşul ise işverenin ortaya çıkan olgudan etkilenmesi ve bu doğrultuda işyerindeki faaliyetin kısmen veya tamamen durdurumu ya da faaliyet durdurmamakla birlikte iş yerindeki haftalık çalışma süresinde önemli ölçüde azalmanın meydana gelmesidir. Önemli ölçüde azalmadan, işyerindeki haftalık çalışma süresinin en az üçte bir oranında azalımı halinde söz edilebilir. Geçicilik ise en çok 3 aylık bir süre bitiminde algılanmalıdır. Yine Cumhurbaşkanlığı kararıyla kısa çalışma ödeneğinin süresi 6 aya kadar çıkartılabilir eğinden en çok süresinin altı ay olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

Kısa çalışmaya başvuruda aranan son kişilikle durum ile ilgili yerlere bildirme ve ilgili bakanlıkça uygun bulunma halidir. Bu doğrultuda işverenin kısa çalışmaya geçmek istemesi durumunda isteğini gerekçesi ile birlikte İŞKUR'a ve varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına ile Aile Çalışma ve Sos-

yal Hizmetler Bakanlığı'na yazılı olarak bildirmesi gerekmektedir.

Kısa Çalışma Ödeneği

Kısa çalışma aracılığı ile işverenler ekonomik darboğazı aşmayı amaçlarken, iş sözleşmesini feshetmek yerine işçilerin tamamı veya bir kısmını geçici süreliğine çalıştırmamayı tercih edebilmektedir. Kısa çalışma aracılığıyla anılan krizlerin etkisini sadece işveren açısından değil aynı zamanda işçi açısından da azaltabilmek ve öngörülebilir sonuçlarını geciktirmek ya da ortadan kaldırmak amaçlanmaktadır.

Kısa çalışma şartlarını taşıyan işverenin kısa çalışma başvurusunun kabul edilmesi doğrultusunda, işçiler ya kısa sürelerle çalışmakta veya hiç çalışmamaktadır. İşçilerin hiç çalışmama durumlarında, iş sözleşmesini feshetmek yerine işçilerin ücretsiz izne çıkarılması aracılığıyla onlara sınırlı da olsa gelir sağlamasını amaçlamaktadır. Bu doğrultuda yapılan ödemelere **kısa çalışma ödeneği** denir. Kısa çalışma ödeneği ile işçilere sınırlı da olsa gelir güvencesi sağlamaktadır. Kısa çalışma ve ödeneği ile fesih ötelenmiş ve belki de başvurulmasına gerek olmadan krizin atlatılması sağlanmış olacaktır.

İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için aşağıdaki şartları taşıması gerekmektedir:

- İşverenin kısa çalışma talebinin uygun bulunması,
- İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu m. 50 gereğince, çalışma süreleri ve işsizlik sigortası prim ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması

Bu doğrultuda işçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi, kısa çalışmanın başladığı tarih itibariyle, son 120 gün hizmet akdine tabi bir işte çalışıyor olması ve son 3 yıl içerisinde en az 600 gün süreyle prim ödemiş olması şartına bağlıdır. Anılan şartları sağlayan işçilere, işverenlerin başvurusu doğrultusunda üç ayı aşmamak üzere, çalışmadıkları dönem için işsizlik sigortası fonundan gelir desteği sağlanmaktadır. Bu ödenek işçinin **son 12 aylık prime esas kazançları** dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama **brüt kazancının yüzde 60'ı** olarak belirlenmekte ve **aylık asgari ücretin brüt tutarının yüzde 150'sini** geçmemektedir.

Bütün bunların yanı sıra Pandemi koşulları altında kısa çalışma ödeneğinden yararlanacak işçi sayısını arttırmak amacıyla bazı düzenlemeler de yapılmıştır. Bu düzenlemelerden bazıları Pandemi nedeniyle yapılan kısa çalışmanın başladığı tarih itibariyle **son 60 gün** hizmet akdine tabi bir işte çalışma ve **son üç yıl içinde en az 450 gün süreyle prim** ödemiş olmasıdır. Bu sayede sosyal kalkan olma görevi genişletilen kısa çalışma ödeneğinden daha çok sayıda işçinin yararlanmasının önü açılmıştır. Kanunda ayrıca bu süreci uzatma yetkisinin Cumhurbaşkanı'na verildiği bildirilmektedir. Nitekim 31322 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "başvuru tarihini ve/veya kısa çalışma ödeneğinin süresini, sektörel olarak ayrı ayrı veya bir bütün olarak 30/6/2021 tarihine kadar uzatmaya ve birinci fıkrada belirlenen günleri farklılaştırmaya Cumhurbaşkanı yetkilidir." şeklindeki Cumhurbaşkanı Kararından bu sürecin uzatıldığını ve uzatılabilir de olduğu görülmektedir.

Kısa çalışma ödeneğine başvuran kişi sayısında yapılan düzenlemelerle birlikte 2019

yılına göre ciddi bir artış olduğu kaydedilmiştir. Muhakkak bunda daha önce az kullanılan bir araç olan kısmi çalışma ödeneğinin Covid-19 salgınıyla birlikte öne çıkmış olması etkilidir.. 2019 yılının ilk altı ayında **61.761** kişi kısa çalışma ödeneği almaya hak kazanmış olup, **55.960** kişiye toplam **110.018.849 TL** ödenek ödenmiştir. 2020 yılının ilk altı ayında ise **3.634.076** kişi kısa çalışma ödeneği almaya hak kazanmış olup, **3.596.629** kişiye toplam **13.829.648.807 TL** ödeme yapılmıştır. Rakamlardan da görüleceği üzere ilk altı ay içerisinde ani bir artış olmuştur. Diğer taraftan işsizlik ödeneğine başvuran kişi sayısı azalmıştır. 2020 yılının ilk altı ayında yaklaşık **1.010.590** kişi işsizlik ödeneği almak için başvuruda bulunmuş olup, **331.642** kişi ödenek almaya hak kazanmıştır. Bu dönemde daha önce işsizlik ödeneği almaya hak kazananlarla birlikte toplam **931.868** kişiye **4.044.973.648 TL** ödenmiştir. 2019 yılının ilk altı ayında ise yaklaşık **1.017.507** kişi işsizlik ödeneği almak için başvuruda bulunmuş olup, **516.122** kişi ödenek almaya hak kazanmıştır. Bu dönemde daha önce işsizlik ödeneği almaya hak kazananlarla birlikte toplam **1.138.090** kişiye **3.963.880.958 TL** ödenmiştir.

Yıl	Hak Eden Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı
2018	1.393	3.070.784
2019	105.396	181.808.909
2020*	3.800.000	27.600.000.000

*Bu yıla ait rakamlar bakanlık açıklamalarından derlenmiştir.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Zehra Zümrüt Selçuk'un, yaptığı yazılı açıklamaya göre ise Ocak 2021 tarihinde 1 mil-

yon 320 bin kişiye, 2,1 milyar lira kısa çalışma ödeneği ödemesi yapılacakken, kısa çalışma ödeneği kapsamında, Kovid-19 salgınının başından bu yana 3,8 milyon kişi için 27,6 milyar lira ödendiği bilgisi verilmiştir. 2020 rakamları net olarak açıklanmasa da salgının 2020 başlarında olduğu kabul edilse bile başvuran kişi sayısının önceki yılların kat be kat üzerine çıktığı görülmektedir.

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği İle İlgili Sorunlar

Kısa çalışma, gerek ülke gerekse sektörel veya işletme düzeyinde oluşan kısa süreli dalgalanmalardan emek piyasalarını muhafaza edebilmek için geliştirilmiş bir politika niteliğindedir (Gümüş, Koç, 2019:204). Nitekim yapılan çalışmalar kısa çalışmanın özellikle ekonomik kriz dönemlerinde istihdamı korumak açısından önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Hijzen, Martin, 2013:29) .

Birçok insanın işsiz dolayısıyla gelirsiz kaldığı bu dönemde düşük de olsa bir gelire sahip olmak iyi olsa bile, uzun vadede kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğine ilişkin bazı sorunları da beraberinde getirmektedir. Bu doğrultuda kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğine ilişkin olarak işçileri temsilen 2020 Temmuz ayı istatistikleri doğrultusunda tabi oldukları işkolunda %23 ve %12 gibi oranlarla örgütlenmiş sendikalarla görüşmeler sağlanmıştır. Sendikalar, kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğine ilişkin işçilerin karşı karşıya kaldıkları ve kendilerine yansıyan sorunlar konusunda gerek kısa gerekse uzun vadede birçok sorunla karşı karşıya kaldıklarını belirtmişlerdir.

Literatürden ve yapılan görüşmelerden elde edilen sonuçlar ışığında kısa çalışma ve kısa

çalışma ödeneğinin aksak yönlerini şu şekilde sıralamak mümkündür:

1. Başvuru koşullarında sıralanan “Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebeplerin varlığı, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi ya da bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde” ibaresi, başvuru tarafı olarak konfederasyonları belirlemiştir. Ancak işçi sendikalarının görüşlerinin alınmaması veya bu konuda karar mercii olmaması kısa çalışma açısından bir sorun teşkil etmektedir. Nitekim Pandemi nedeniyle meydana gelen kısa çalışmada, kısa çalışma talebi bulunan her bir işveren için bu koşul ayrıca araştırılmamakta, kısa çalışmayı gerektirecek şartlar altında olmayıp denetim yokluğu nedeniyle uygulamayı kötü niyetli kullanan işverenlerin varlığı, işçileri mağdur etmektedir.
2. Kısa çalışmadan yararlanan işverenin, kısa çalışma döneminde İş Kanunu m. 25/ II dışında bir nedenle işçi çıkarmaması gerekmektedir (İŞKUR). Üretiminde azalma meydana gelmeyen veya Pandemi'nin meydana getirdiği iktisadi koşullardan etkilenmeyen işverenlerin kısa çalışmaya başvurması ve işsizlik sigortasından karşılanan işçi ücretleri sömürünün ilk ayağını oluşturmaktadır. Sendikalar bu anlamda iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan işçilerin yerine çoğu zaman kayıtdışı işçi istihdam ettiklerini de iletmektedirler. Ayrıca itiraz durumunda, itiraz eden işçileri cezalandırılma yolu olarak işveren tarafından ücretsiz izine çıkarıldıklarını iletmektedirler. İşçilerin bu durumda kendilerini sahipsiz hissettiklerini

- iletken sendikalar ayrıca iş kanununun bu işçileri korumada yetersiz kaldığını da eklemektedirler.
3. İŞKUR web sayfasında Pandemiden olumsuz etkilendiği gerekçesiyle işverenlerin E-devlet üzerinden kısa çalışma başvurusunda bulunabileceğinden bahsetmektedir. İşyerinin Pandemiden etkilendiğini ispat için de işverenlerin başvuru dosyasına ücret bordroları, üretim ve ihracatın azaldığına dair vs. belgeleri eklemesini istemektedir. Devlet işverenlerin Pandeminin meydana getirdiği olumsuz şartlardan en az şekilde etkilenmesi için, ön araştırma veya teftiş yapılmadan, beyan esas alınarak kısa çalışmaya gitmelerine müsaade etmektedir. Sendikalar bu anlamda SGK veya ilgili bakanlığa şikâyetle bulunsalar dahi kontrolün olmadığını iletmektedirler. Bu konuda sendikalar üzerinden işçilerin istekleri "çalışma devam ediyorsa, denetimin de yapılabilir olması" yönündedir.
 4. Kısa çalışma ödeneğine ilişkin olarak öncelikle kısa çalışma ödeneğinin miktarıyla ilgili bir problemle karşılaşılmaktadır. İlk olarak kayıtlı işçilerin %40'ından fazlasının asgari ücretle çalıştığı (Euronews) bir dönemde günlük kısa çalışma ödeneğinin sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ı üzerinden hesaplanması sorunu üzerinde durulmalıdır. Asgari ücretle geçinmenin bile zor olduğu bu dönemde, asgari ücretin yarısından biraz fazla bir para ile geçinmeye çalışan ailelerin durumunun ne olacağı meçhuldür. Sendikaların kısa süreler için belki kabul edilebilir oranda olan bu ödeneğin hesaplanmasında, süresi 10 aydan fazla süren ve sona ermesi konusunda bir tarih belirlenemeyen kısa çalışmada işçinin hayatını idame ettirebilmesi için, 1/1 lik bir oranın kullanılması istekleri mevcuttur.
 5. Çalışanların içerisinde bir de prime esas kazancı işveren tarafından düşük gösterilenlerin sorunu bulunmaktadır. Bazı işverenler, devlete ödemesi gereken sosyal sigorta ödemelerini daha düşük düzeyde tutmak amacıyla, çoğu zaman da işçinin rızası dışında, SGK'ya düşük ücret bildirimini yapmaktadırlar. İşçi, SGK'ya ücretinin daha düşük gösterildiği ve ücretin geri kalanını elden aldığı için öngörülemez Pandemi sonucunda kısa çalışma ödeneğinden daha düşük bir ödeme almak zorunda bırakılmıştır.
 6. Bilindiği gibi kısa çalışma süresi nedeniyle çalışma koşullarında esaslı değişiklik meydana gelmekte, kısa çalışma süresinin sonuna kadar işyerinde uygulanan çalışma süresi en az 1/3 oranında azalmaktadır. İşyerinde faaliyetin durdurulması durumunda işçinin iş sözleşmesi askıda kalmakta ancak azaltılmış süreyle de olsa işyerinde çalışmanın yapıldığı dönemde tarafların hak ve borçlarında değişiklikler meydana gelmektedir. Her ne kadar çalışma süreleri azalsa ve ücret ödeme borcu buna paralel ilerlese de işçinin çalıştığı gün kadar emeklilik primi yatacağından bir diğer deyişle çalışılmayan zamana işçi için emeklilik primi ödenmeyeceğinden, işçi beklenenden daha geç bir tarihte emekliliği hak etmiş olacaktır. Üstelik kısa çalışmadan yararlanan işçilerin prim yatırılmayan dönemler için borçlanma ve benzeri imkânları da şuan bulunmamaktadır. Nihayetin-

de kısa çalışma süresi işçinin daha geç emekli olmasına neden olmaktadır. Her ne kadar kısa çalışma dönemi için geriye dönük borçlanma kapısı henüz açılmamış olsa da, önümüzdeki dönemlerde borçlanmaya ilişkin bir düzenleme de yapılabilir. Ancak meydana gelecek olan bu düzenleme işçinin emekli olmasını sağlamasının yanı sıra ödenmeyen günlerin primlerini işçinin bizzat kendisinin ödeyecek olması da işçiyi yeni bir yükün altına sokmaktadır.

7. İşçinin kısa çalışma ödeneği alması durumunda, kısa çalışma ödeneği aldığı süre için genel sağlık sigortası primleri ödenmekte, söz konusu dönemde kısa ve uzun vadeli sigorta primleri aktarılmaktadır. Bu doğrultuda işçinin gerek iş kazası, meslek hastalığı veya hastalık ve analık hallerinde, gerekse malullük, yaşlılık veya ölümü halinde ne olacağı konusu da belirsizliğini korumaktadır.
8. Kayıtlı çalışan işçiler açısından durum böyle iken Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre kayıt dışı çalışan sayısının 2020 Ekim verileri doğrultusunda % 31 (TÜİK) olduğu ülkede, sosyal devlet şemsiyesi altında kısa çalışma ödeneğinden bile yararlanamayan bir kitlenin varlığı da söz konusudur.

Sonuç ve Öneriler

Kısa çalışmaya ilişkin denetimlerin olmadığı bu dönemde, çalışmanın yapılıyor olması karşısında denetimin de yapılabilmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda yapılacak denetimler sayesinde işçi mağduriyetlerinin de önüne geçilmiş olacaktır.

Bazı işverenler tarafından bir cezalandırma yöntemi olarak kullanılan ücretsiz izne çıkarma konusunda gerekçesi olmayan ücretsiz izinlerin de denetime tabii olmasının yanı sıra işçilere bu konuda bir koruma kalkını oluşturulmalıdır.

Kısa çalışma ödeneği konusunda mevcut oranın işçilerin yaşam kalitesini en azından makul seviyede tutabilir bir orana taşınması için gerekli düzenlemelerin gerek bakanlık gerek işverenler tarafından gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

Kısa çalışma döneminde ödenmeyen uzun vadeli sigorta primlerinin geriye dönük borçlanabilirliği üzerinden yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Ayrıca prim ödemeleri işçinin emeklilik sonrası hak kaybını önleyecek şekilde makul oranlara çekilerek yine devlet ve işveren aracılığı ile ödenmesinin önünün açılması gerekmektedir.

Yasal düzenlemelere ilişkin yapılması gereken bir diğer değişiklik ise kısa çalışmada olan işçilerin iş kazası, meslek hastalığı veya hastalık ve analık hallerinde, gerekse malullük, yaşlılık veya ölümü gibi durumlara öngörülebilir sonuçlarının açıklanması gerekmektedir.

Kaynakça

- Akyiğit, E. (2004). Kısa Çalışma. TÜHİS, İş Hukuku Ve İktisat Dergisi, Ağustos-Kasım.
- Akyiğit, E. (2018). İş Hukuku. Seçkin Yayıncılık.
- Euronews (Çevrimiçi), <https://tr.euronews.com/2020/12/07/turkiye-de-iscilerin-ne-kadari-asgari-ucretle-calisiyor-sendikalar-2020-tespit-komisyonu> 12.12.2020.
- Gümüş, İ., & Koç, M. Türkiye’de Pasif Emek Piyasası Politikası Aracı Olarak Kısa Çalışma Uygulaması, Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9(18), 203-224.
- Hijzen, A. ve Martin, S. (2013). “The Role Of Short-Time Work Schemes During The Global Financial Crisis and Early Recovery: A Cross-Country Analysis”, IZA DP No: 7291, <http://ftp.iza.org/dp7291.pdf>
- İŞKUR (Çevrimiçi), <https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odeneği/genel-bilgiler/>
- Resmi Gazete, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/11/20181109.pdf>
- Resmi Gazete, İşsizlik Sigortası Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4447.pdf>
- Resmi Gazete, 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Geçici 26 ncı Maddesinin Birinci Fıkрасında Yer Alan Üç Aylık Sürenin Altı Aya ve 31/12/2020 Tarihinin 30/6/2021 Tarihine Kadar Uzatılması Hakkında Karar <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/20.5.3246.pdf>
- TÜİK(Çevrimiçi),<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Ekim-2020-37485&-dil=1>

Kısa çalışmaya ilişkin denetimlerin olmadığı bu dönemde, çalışmanın yapıyor olması karşısında denetimin de yapılabilmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda yapılacak denetimler sayesinde işçi mağduriyetlerinin de önüne geçilmiş olacaktır. Bazı işverenler tarafından bir cezalandırma yöntemi olarak kullanılan ücretsiz izne çıkarma konusunda gerekçesi olmayan ücretsiz izinlerin de denetime tabii olmasının yanı sıra işçilere bu konuda bir koruma kalkanı oluşturulmalıdır. Kısa çalışma ödeneği konusunda mevcut oranın işçilerin yaşam kalitesini en azından makul seviyede tutabilir bir orana taşınması için gerekli düzenlemelerin gerek bakanlık gerek işverenler tarafından gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Kısa çalışma döneminde ödenmeyen uzun vadeli sigorta primlerinin geriye dönük borçlanabilirliği üzerinden yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Ayrıca prim ödemeleri işçinin emeklilik sonrası hak kaybını önleyecek şekilde makul oranlara çekilerek yine devlet ve işveren aracılığı ile ödenmesinin önünün açılması gerekmektedir. Yasal düzenlemelere ilişkin yapılması gereken bir diğer değişiklik ise kısa çalışmada olan işçilerin iş kazası, meslek hastalığı veya hastalık ve analık hallerinde, gerekse malullük, yaşlılık veya ölümü gibi durumlara öngörülebilir sonuçlarının açıklanması gerekmektedir.

İLKE
ilim kültür eğitim vakfı

ikam
İSLAM İKTİSADI ARAŞTIRMA MERKEZİ